

EVALUASI PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA PT. BANGAUMAS PERKASA SIAK SRI INDRAPURA

Rizal Nainggolan dan Hendry Andry

Mahasiswa Dan Dosen Ilmu Administrasi Fisipol UIR

Abstract

Human resource is one company that has a value of initiative and have a role as well in the use of other resources that exist within the company. The concern is how the company's enterprise utilizing human resources in order to work effectively and efficiently in achieving corporate goals. Discipline as a dynamic condition in which individuals are faced with opportunities, constraints and desires and the results obtained are very important but it can not be ascertained. And one of the problems the company is applying the rules to improve the discipline of employees that affect the employee's job performance. According to Sutrisno Discipline is respect for the rules and regulations of the company, which is inside of employees, which causes it to be able to adjust to the provisions of the company voluntarily. The formulation of this problem is how the discipline of employee work in the field of PT. Bangaumas Perkasa Siak Sri Indrapura. The purpose of this study was to determine and explain the discipline of employees at PT. Bangaumas Perkasa Siak Sri Indrapura and knowing the obstacles in enforcing discipline in the company working on the PT. Bangaumas Perkasa Siak Sri Indrapura. This type of research is quantitative type, the research emphasizes on the analysis of numerical data (numbers) are processed with statistical methods, so as to obtain the significance of the relationship between variables. Methods of data collection was done by a list of questions (quisioner), interviews, observation, and documentation. The operational variables of this research is the discipline of working hours, discipline dressed and behaved, disciplined task and cooperation with other units, and disciplined about what not to do at work. The results of this research to the discipline of working hours is good enough, while discipline well dressed and well behaved the result is not good, disciplined task and cooperation with other units is good enough, and discipline about what not to do when working the results is good enough. The conclusion of the study showed that the implementation of employees work discipline in the PT. Bangaumas Perkasa is good enough.

Keywords : *Evaluation and Implementation of Work Discipline*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap instansi swasta maupun pemerintah yang melakukan suatu kegiatan serta memperkerjakan sejumlah tenaga kerja di dalamnya, maka dituntut melakukan pemeliharaan atas tenaga kerja

sesuai dengan ketentuan yang berlaku supaya tenaga kerja senantiasa dapat menjalankan aturan, tugas atau pekerjaan yang di berikan sebaik mungkin. Implikasi lebih lanjut tidak lain adalah prestasi kerja yang gemilang bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan seorang pekerja dalam menjalankan peraturan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja tidaklah mudah diterapkan oleh organisasi karena disiplin menyangkut individu itu sendiri sehingga kadang kala seorang karyawan melanggar aturan tersebut dengan kata lain tidak disiplin walaupun organisasi atau perusahaan akan menindak setiap karyawan yang melanggar aturan tersebut.

PT. Bangaumas Perkasa (PT. BP) merupakan salah satu kontraktor perusahaan di PT. Bumi Siak Pusako (PT.BSP) Pertamina Hulu yang berlokasi di Kabupaten Siak Sri Indrapura. Yang berkantor di jalan Bangau no. 16 Pekanbaru yang telah berdiri sejak 12 Juli 1999. PT. Bangaumas Perkasa merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang jasa Pengoperasian dan Pemeliharaan Peralatan dan Fasilitas. Mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usaha yang sepenuhnya atau keberhasilan menyeluruh dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan bagi karyawan mengembangkan potensi mereka atas aspirasi pribadi mereka masing-masing. Operasi usaha PT. Bangaumas Perkasa didukung oleh sumber daya yang salah satunya adalah sumber daya manusia atau karyawan yang memenuhi standar kebutuhan perusahaan, sehingga mereka mampu mencapai kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam hal ini PT. Bumi Siak Pusako (BSP) Pertamina Hulu selaku pemilik dan pemberi kerja, berfungsi sebagai pengawas yang mana mengawasi seluruh aktivitas kontraktor yang bekerja. Yang melakukan pekerjaan diarea PT. BSP Pertamina Hulu tersebut.

Disiplin tidak muncul begitu saja, namun dapat disebabkan oleh banyak hal, di antaranya yaitu faktor organisasional (organisasi) dan faktor personal. Faktor organisasional yang dapat mempengaruhi prestasi pegawai di antaranya adalah sistem imbalan jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Sementara faktor personal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai meliputi sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup (<http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/prestasi-kerja.html>).

PT. Bangaumas Perkasa dalam peningkatan mutu pelayanan terhadap PT. Bumi Siak Pusako Pertamina Hulu, maka faktor sumber daya manusia yaitu karyawan haruslah diperdayakan dengan baik sesuai dengan norma kerja yang berlaku, hal ini dapat dipahami bahwa jika karyawan bekerja terlalu berat diluar batas-batas kerja yang normal maka karyawan bisa mengalami kelelahan dapat menyebabkan karyawan tersebut sakit sehingga memungkinkan karyawan tersebut untuk tidak masuk kerja untuk hari-hari tersebut.

Disiplin kerja karyawan jelas sekali sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Secara teoritis disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah stress kerja, disamping faktor lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta kondisi lingkungan kerja.

Pada umumnya setiap karyawan ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam mematuhi jam kerja, pakaian dinas dan *safety* yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam jam kerja 9 jam dimulai dari pukul 07.00 wib sampai

dengan pukul 17.00 wib. Sedangkan waktu istirahat dimulai dari pukul 12.00 wib sampai dengan pukul 13.00 wib. Keinginan tersebut tidak mungkin dicapai dengan sendirinya tanpa adanya bimbingan, pengarahan, pemberian motivasi dan sebagainya dari pimpinan. Mengenai disiplin kerja karyawan di PT. Bangaumas Perkasa ternyata masih ada karyawan yang tidak masuk kerja, terlambat kerja, izin (pulang lebih awal) dan tidak menggunakan pakaian dinas dan alat pelindung diri (APD) dengan lengkap pada karyawan lapangan.

Adanya karyawan yang tidak hadir untuk bekerja, membuat perusahaan mengeluarkan aturan bagi karyawan yang kurang disiplin, misalnya berupa pemotongan gaji, tekanan-tekanan kerja, serta tidak adanya perpanjangan kontrak lagi. Disamping itu ada juga karyawan itu sendiri yang mengundurkan diri akibat dari aturan yang diterapkan perusahaan. Bukan hanya sanksi yang diberikan perusahaan kepada pekerja, perusahaan juga berupaya mendorong karyawan agar lebih disiplin dalam mengikuti aturan dengan cara memberikan *reward* (hadiah) kepada pekerja yang mau mengikuti aturan perusahaan berupa handphone, baju, topi, dan lain-lain. Adapun jumlah karyawan pada PT. Bangaumas Perkasa Siak Indrapura dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 : Karyawan Bagian Lapangan pada PT. Bangaumas Perkasa Siak Indrapura

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2011	67
2	2012	65
3	2013	64
4	2014	64

Sumber : Data Olahan Penelitian PT. Bangaumas Perkasa, 2014

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Pada tahun 2011 jumlah karyawan 67 orang. Kemudian pada tahun 2012 jumlah 65 orang dan pada tahun 2013 hingga pertengahan 2014 jumlah karyawan 64 orang yang ada pada PT. Bangaumas Perkasa Siak Sri Indrapura yang bekerja dilapangan.

Adapun bagian-bagian dan tugas atau jabatan karyawan lapangan yang bekerja pada PT. Bangaumas Perkasa saat ini adalah seperti terdapat pada table berikut:

Tabel 2 : Jumlah Karyawan Lapangan PT. Bangaumas Perkasa Siak Sri Indrapura Tahun 2014

No	Unit Kerja	Jumlah Tenaga Kerja
1	Manajer operasi	1
2	Adm. Kantor	1
3	Coordinator Lapangan	1
4	HE. Technicion I	11
5	HE. Operator	12
6	Technicion I	8
7	Asst. Operator	10
8	Lead Technicion	7
9	Foreman I	3
10	Welder I	3
11	Dispacher I	4
12	Clerk II dan III	3
13	Asst. Dispacher	3
Jumlah		67

Sumber : DWO (*Drilling and Work Over*) PT. Bangaumas Perkasa, 2014

Berdasarkan sumber tabel diatas, dapat dilihat bagian-bagian tugas/jabatan yang ada di PT. Bangaumas Perkasa seperti: Head Technicion, Head Operator, Technicion, Assisten Operator, Lead Tehncion, Feromen, Welder, Dispacher, Clerk dan Assisten Diancher semua berjumlah 64 orang.

Penelitian mengenai hubungan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja akan dilaksanakan di bagian lapangan PT. Bangaumas Perkasa siak mengingat

pentingnya tugas yang dijalankan oleh karyawan.

Berdasarkan data berikut ini dapat digolongkan disiplin kerja karyawan PT.

Tabel 3 : Daftar Absensi Karyawan Pertahun Pada PT. Bangaumas Perkasa

No	Bulan	2011			2012			2013		
		Cuti	Alfa	Alfa (orang yang sama)	Cuti	Alfa	Alfa (orang yang sama)	Cuti	Alfa	Alfa (orang yang sama)
1	Januari	4	1	1	7	1	-	6	-	-
2	Februari	5	-	-	6	-	-	8	1	1
3	Maret	7	1	-	7	-	-	6	2	1
4	April	6	2	1	5	1	-	8	-	1
5	Mei	6	1	-	3	2	1	3	1	-
6	Juni	5	-	-	8	1	-	3	-	-
7	Juli	4	2	-	3	-	-	3	2	1
8	Agustus	3	-	-	3	1	-	7	1	-
9	September	5	1	1	5	-	-	5	-	-
10	Oktober	7	1	-	7	-	-	3	1	1
11	November	7	-	-	3	2	1	5	2	1
12	Desember	5	1	1	7	1	-	7	2	-
Jumlah		64	10	2	64	9	1	64	12	3

Sumber: Data olahan DWO PT. Bangaumas Perkasa, 2014

Table 3 diatas, menunjukkan adanya peningkatan jumlah absensi karyawan yang alfa pada PT. Bangaumas Perkasa yakni pada tahun 2013 karyawan lapangan yang mangkir mengalami peningkatan menjadi 12 orang. Jika dirata-ratakan alfa pertahun yaitu sekitar 10 orang itu merupakan angka yang sangat tinggi jika dilihat dari jumlah karyawan yang hanya 64 orang. Untuk hak cuti tahunan setiap karyawan diwajibkan menghabiskan cuti pada tahun tersebut. Sanksi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang alfa adalah berupa surat teguran (ST)

Bangaumas Perkasa belum sesuai dengan hasil yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari daftar absensi karyawan pada tabel 3 sebagai berikut :

dan surat peringatan (SP) dan sanksi lain nya.

Bukan juga hanya pada absensi ketidak disiplin karyawan terlihat dari segi kelengkapan Alat Pelindung Diri (APD) yang harus dipakai ketika akan bekerja. Karena pada perusahaan ini mewajibkan semua pekerja memakai alat pelindung diri (APD) yang standar seperti: Baju Lengan panjang (*Clothes Long Sleeve*), Kaca Mata (*Glasses*), helm (*Helmet*), sepatu safety (*Safety Shoes*), sarung tangan (*hand gloves*). Akan tetapi masih banyaknya pekerja yang tidak memakai APD. Hal ini terlihat dari data berikut ini:

Tabel 4: Pelanggaran Tentang Kebijakan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

No	Bulan	Jenis Pelanggaran Karyawan Yang Tidak Memakai APD (Orang)					Jumlah
		Baju Kerja	Kaca Mata	Helm	Sepatu Safety	Sarung Tangan	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	January	2	3	1	0	3	9
2	February	1	3	0	0	5	9
3	Maret	1	5	0	0	10	16

1	2	3	4	5	6	7	8
4	April	2	6	0	0	4	12
5	Mei	1	5	0	2	5	13
6	Juni	3	4	0	2	5	14
7	Juli	1	3	0	0	8	12
8	Agustus	0	6	0	0	2	8
9	September	2	2	0	1	7	12
10	Oktober	5	5	0	0	3	13
11	November	3	8	0	0	9	20
12	Desember	3	6	1	1	13	25

Sumber: Data Olahan DWO PT. Bangaumas Perkasa, 2014

Dari table diatas dapat dijelaskan untuk pelanggaran pekerja yang tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) yang sudah *mandory* (wajib) masih cukup tinggi dari bulan ke bulan dan mengalami *fluktuasi* tetapi untuk penurunan pelanggaran tidak begitu signifikan sementara peningkatan pelanggaran cukup tinggi padahal PT. Bumi Siak Pusako (PT.BSP) Pertamina Hulu Energi memberikan *Zero Toleransi* terhadap pelanggaran Alat pelindung diri ini dan mereka akan meminta pekerja yang melanggar tidak boleh berada dilokasi kerja ketika mendapati pelanggaran ini.

Pada bulan januari untuk pelanggaran tidak memakai baju kerja berjumlah 2 orang, tidak memakai kaca mata berjumlah 3 orang, tidak memakai helm 1 orang, tidak memakai sepatu safety tidak ada, dan yang tidak memakai sarung tangan berjumlah 3 orang. Total keseluruhan pelanggaran untuk bulan januari sebanyak 9 kasus.

Pada bulan febuari untuk pelanggaran yang tidak memakai baju kerja sebanyak 1 orang, tidak memakai kacamata sebanyak 3 orang, yang tidak memakai sarung tangan pada saat bekerja sebanyak 5 orang, sementara untuk pelanggaran yang tidak memakai helm dan sepatu safety tidak ada. Total pelanggaran selama bulan febuari sebanyak 9 orang.

Pada bulan maret yang tidak memakai baju kerja berjumlah 1 orang, yang tidak memakai kacamata sebanyak 5 orang dan

yang tidak memakai sarung tangan sebanyak 10 orang total pelanggaran sebanyak 16 orang.

Untuk bulan april yang tidak memakai baju kerja sebanyak 2 orang, yang tidak memakai kacamata sebanyak 6 orang, yang tidak memakai helm dan sepatu safety tidak ada, dan yang tidak memakai sarung tangan sebanyak 4 orang. Total pelanggaran pada bulan april sebanyak 12 orang.

Untuk bulan mei yang tidak memakai baju kerja sebanyak 1 orang, yang tidak memakai kacamata sebanyak 5 orang, sementara yang tidak memakai helm tidak ada. Yang tidak memakai sepatu safety sebanyak 2 orang yang tidak memakai sarung tangan sebanyak 5 orang. Total pelanggaran pada bulan mei sebanyak 13 kasus.

Untuk bulan Juni yang tidak memakai baju kerja sebanyak 3 orang, yang tidak memakai kacamata sebanyak 4 orang, sementara yang tidak memakai helm tidak ada. Yang tidak memakai sepatu safety sebanyak 2 orang yang tidak memakai sarung tangan sebanyak 5 orang. Total pelanggaran pada bulan juni sebanyak 14 kasus.

Untuk bulan juli yang tidak memakai baju kerja sebanyak 1 orang, yang tidak memakai kacamata sebanyak 3 orang, sementara yang tidak memakai helm dan sepatu safety tidak ada, yang tidak memakai sarung tangan sebanyak 8 orang.

Total pelanggaran pada bulan Juli sebanyak 12 kasus.

Untuk bulan Agustus yang tidak memakai baju kerja tidak ada, yang tidak memakai kacamata sebanyak 6 orang, sementara yang tidak memakai helm dan sepatu safety tidak ada, yang tidak memakai sarung tangan sebanyak 2 orang. Total pelanggaran pada bulan agustus sebanyak 8 kasus.

Untuk bulan September yang tidak memakai baju kerja sebanyak 2 orang, yang tidak memakai kacamata sebanyak 2 orang, sementara yang tidak memakai helm tidak ada. Yang tidak memakai sepatu safety sebanyak 1 orang yang tidak memakai sarung tangan sebanyak 7 orang. Total pelanggaran pada bulan september sebanyak 12 kasus.

Untuk bulan Oktober yang tidak memakai baju kerja sebanyak 5 orang, yang tidak memakai kacamata sebanyak 5 orang, sementara yang tidak memakai helm dan sepatu safety tidak ada, yang tidak memakai sarung tangan sebanyak 3 orang. Total pelanggaran pada bulan oktober sebanyak 13 kasus.

Untuk bulan November yang tidak memakai baju kerja sebanyak 3 orang, yang tidak memakai kacamata sebanyak 8 orang, sementara yang tidak memakai helm dan sepatu safety tidak ada, yang tidak memakai sarung tangan sebanyak 9 orang. Total pelanggaran pada bulan november sebanyak 20 kasus.

Untuk bulan Desember yang tidak memakai baju kerja sebanyak 3 orang, yang tidak memakai kacamata sebanyak 6 orang, yang tidak memakai helm sebanyak 1 orang, yang tidak memakai sepatu safety sebanyak 1 orang yang tidak memakai sarung tangan sebanyak 11 orang. Total pelanggaran pada bulan desember sebanyak 22 kasus.

Kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan dapat memperlambat pekerjaan. Dengan banyak pelanggaran seperti ini sudah jelas akan mengganggu pekerjaan lapangan yang berakibat pada terlambatnya penyelesaian pekerjaan yang telah disepakati oleh PT. Bangaumas Perkasa terhadap PT. Bumi Siak Pusako (PT.BSP) Pertamina Hulu Energi yang nantinya akan mendapat sanksi (penalty) berupa pemotongan nilai kontrak. Bahkan hingga perusahaan tersebut tidak dapat mengikuti pengadaan kontrak baru untuk pekerjaan selanjutnya.

Berdasarkan uraian diatas ditemukan fenomena yang terjadi dalam permasalahan tersebut, yaitu:

1. Dari data absensi masih ada karyawan yang alfa, kondisi ini apabila berlanjut akan mengakibatkan terancamnya organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Banyak pekerja yang mengabaikan peraturan tentang wajib APD yang *mandatory* yang mana hal ini akan berdampak pada pencapaian organisasi.

Berdasarkan uraian diatas membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang disiplin kerja karyawan khususnya yang bekerja di PT. Bangaumas Perkasa Siak Indrapura yang berjudul “**Evaluasi pelaksanaan disiplin kerja Karyawan bagian lapangan Pada PT. Bangaumas Perkasa Siak Sri Indrapura**”.

Perumusan masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi dilatar belakang, maka penulis mengajukan masalah pokok dalam penelitian “**Bagaimanakah disiplin kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Bangaumas Perkasa Siak Sri Indrapura?**”

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan disiplin kerja karyawan pada PT. Bangaumas Perkasa Siak Sri Indrapura
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan dalam perusahaan pada PT. Bangaumas Perkasa Siak Sri Indrapura.

Kegunaan Penelitian

- a. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi perusahaan dapat memberikan kontribusi dalam mengatasi disiplin kerja karyawan dalam bekerja pada karyawan, agar bekerja lebih efektif dan efisien.
- c. Sebagai acuan untuk peneliti berikutnya yang ingin mengangkat permasalahan yang sama.

STUDI KEPUSTAKAAN

Konsep Administrasi

Naluri manusia sebagai makhluk sosial mendorong manusia untuk selalu bermasyarakat. Disamping itu, kondisi tiidak sempurna yang ada dalam diri Manusia memaksa manusia untuk selalu membutuhkan kehadiran manusia lain dalam kehidupannya. Kedua hal inilah yang mendasari terjadinya administrasi dalam kehidupan manusia.

Selanjutnya Siagian (2003;2) bahwa administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian,

pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara. 2002;2).

Selanjutnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Sudarmayanti, 2011;13) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap karyawan serta ilmu dan seni yang mengatur sumber daya manusia yang efektif dan efisien yaitu manajemen sumber daya manusia yang mampu merekrut, menyaring, melatih, memperkerjakan sumber daya manusianya di posisi yang sesuai dengan kemampuannya, dan memberikan penghargaan dan penilaian agar terwujudnya tujuan perusahaan yaitu profit.

Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang dibuat PT. Bangaumas Perkasa untuk menetapkan aturan sehari-hari adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Jam kerja :
 - a) Hari kerja senin-sabtu, apabila masuk hari minggu akan di hitung lembur.
 - b) Jam kerja : jam 07:00 – 17.00 wib, dan melakukan *toolbox meeting* sebelum aktivitas dimulai.
 - c) Jam makan siang : 12.00 -13.00 wib, kecuali hari jumat pukul 11.30 WIB

- d) Jam masuk setelah makan siang : 13.00 wib.
 - e) Jam pulang kerja : jam 17.00 wib kecuali ada tambahan kerja (lembur)
2. Peraturan berpakaian dan berperilaku:
- a) Selalu menggunakan pakaian lengkap beserta alat-alat keselamatan kerja (Alat Pelindung Diri)
 - b) Hal merokok, merokok pada tempat yang sudah disediakan
 - c) Dilarang Berjudi, termasuk judi electric
 - d) Dilarang memakai perhiasan
 - e) Dilarang Membawa alkohol dan minum alkohol alias mabuk.
 - f) Dilarang berkelahi atau bercanda berlebihan.
3. Peraturan tugas dan kerja sama dengan unit lain:
- a) Selalu berpedoman pada standar operasi prosedur (SOP)
 - b) Aktifitas saat bekerja
 - c) Saling berkoordinasi dengan unit lain dalam rangkaian pelaksanaan tugas.
4. Peraturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan saat bekerja:
- a) Tidak melaksanakan aktivitas lain kecuali aktivitas kerja selama jam kerja
 - b) Tidak mendiamkan masalah yang muncul saat bekerja
 - c) tidak menyampaikan komunikasi negative kepada rekan kerja
 - d) Dilarang Membawa alkohol dan minum alkohol alias mabuk.
 - e) Dilarang berkelahi atau bercanda berlebihan.

Peraturan disiplin kerja dan ketentuan jam istirahat juga diatur dalam KEPMEN NO. 234 TH 2003 NOMOR : KEP.234 /MEN/2003. Tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha energi dan

sumber daya mineral pada daerah tertentu menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indonesia, (<http://kepmen-peraturan-perundangan-keputusan-menteri>)

Konsep Pengawasan

Menurut Saydam (2000: 584-585, Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Selanjutnya menurut pendapat Siagian (2001: 52) Pengawasan adalah suatu proses pengamatan operasional yang dimaksudkan untuk lebih menjamin bahwa penyelenggaraannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Nawawi (2003:115) mengemukakan bahwa pengawasan atau kontrol diartikan sebagai proses mengukur (*measurement*) dan menilai (*evaluation*) tingkat efektivitas kerja personel dan tingkat efisiensi penggunaan sarana kerja dalam memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian disiplin kerja.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumberdaya manusia, kedisiplinan sangat penting karena akan mempengaruhi prestasi kerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Terry (dalam Sutrisno, 2014:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Teri kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena

sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk meningkatkan disiplin.

Menurut Sutrisno (2014:87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada ketetapan perusahaan.

Jadi berdasarkan beberapa pengertian disiplin yang telah dikemukakan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesediaan untuk mematuhi peraturan dan ketetapan organisasi untuk menjaga efesiansi organisasi tersebut.

Pelaksanaan disiplin kerja

Disiplin paling baik adalah disiplin diri, kecenderungan orang normal adalah apa yang menjadi kewajiban dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang di butuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan afisien dengan senang hati. Tohardi berpendapat Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dalam disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan (dalam Sutrisno,2014:94).

Organisasi maupun perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:94) Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakuakn oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Pendidikan lebih baik daripada hukuman dan koreksi konstruktif lebihbaik dari pada celaan, merupakan kunci dari keseluruhan program peningkatan individu yang harus menjadi tekanan dalam pelaksanaan disiplin (Sutrisno, 2014:94)

Menurut Cordo dan Watkins (dalam Sutrisno, 2014:95) suatu disiplin yang konstruktif harus dikembangkan disekitar elemen-elemen penting sebagai berikut:

1. Rumusan ketetapan jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijalankan secara hati-hati.
2. Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukuman yang dimaklumkan, dengan member koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan dan ditetapkan secara seragam.
3. Kepemimpina penyeliaan yang disesuaikan pada aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani masalah pendisiplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan.
4. Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, dimana pelaksanaannya tergantung pada tinjauan tingkat manajemen yang lebih tinggi, termasuk cara meminta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil.

Pentingnya disiplin kerja

Keteraturan adalah cirri organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan

utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi (Sutrisno, 2014:87).

Disiplin juga mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan ketidak hati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2014:88) disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam bertindak tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin maka seorang pegawai akan ikut tidak disiplin. (Sutrisno, 2014:88).

Bentuk-bentuk Disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2000:192), ada dua bentuk disiplin kerja dalam sebuah organisasi, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya agar pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi sehingga pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin ini merupakan upaya awal yang dilakukan oleh organisasi, agar tidak terjadi pelanggaran terhadap peraturan saat bekerja, seperti sosialisasi, pelatihan berkala mengenai peraturan-peraturan kedisiplinan baik terhadap pegawai baru maupun pegawai lama.

b. Disiplin Korektif

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki kesalahan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pegawai yang melanggar peraturan.

Metode Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin.

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin, menurut Mangkunegara (2000:131) harus dilakukan sesuai dengan cara-cara di bawah ini:

a. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya, dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kerja pegawai.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelainan dalam pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada dan memberi peluang bagi pegawai untuk mengabaikan disiplin organisasi.

- c. Pemberian sanksi harus konsisten
Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai

merasakan adanya diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

- d. Pemberian sanksi harus impersonal
Pemberian sanksi pelanggaran disiplin tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Operasional Variabel

Untuk memudahkan arah penelitian ini tentang evaluasi penerapan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5 : Operasional variabel Penelitian tentang evaluasi pelaksanaan disiplin kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Bangaumas Perkasa Siak Sri Indrapura

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai	Skala
Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan	Pelaksana-an Disiplin kerja karyawan, Singodi-medjo (dalam Sutrisno, 2014:94)	a. Displin Jam Kerja	1. Jam masuk 2. Jam istirahat 3. Jam pulang 4. Jam lembur	Ordinal
		b. Disiplin berpakaian dan berperilaku	1. Pakaian kerja	Ordinal
			2. Ketersedian Peralatan keselamatan kerja (alat pelindung diri) 3. Selalu memberi Reaksi yang baik saat beban kerja	Ordinal

Populasi Dan Sampel

Sampel penelitian ini adalah sebanyak 64 orang dengan pertimbangan menurut Roscoe dalam buku *Research Methods for bisnis* (dalam Sugiono, 2009:129) maka karyawan yang bekerja dilapangan dan penulis juga mengambil 2 orang sampel pimpinan yaitu manajer operasional dan kordintor lapangan sebagai informen dari PT. Bangaumas Perkasa Siak diambil seluruhnya yaitu sebanyak 64 orang.

Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sensus sampling.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti yang diperlukan.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari sumber-sumber yang ada dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah angket, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan motede kualitatif yaitu analisis yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada penecekan data tabulasi, dalam hal ini sekedar membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran.

HASIL PENELITIAN

Analisis Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. Bangaumas Perkasa Siak Indrapura.

Untuk melihat pelaksanaan disiplin kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Bangaumas Perkasa Siak Indrapura. Peneliti menganalisis beberapa disiplin kerja yaitu : disiplin jam kerja , disiplin berpakaian dan berperilaku, disiplin tugas dan kerja sama dengan unit lain dan disiplin tentang apa yang tidak boleh dilakukan saat bekerja

1. Disiplin Jam Kerja.

Tabel 6: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Disiplin Jam Kerja.

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Jam Masuk kerja, jam 07.00 WIB	12	44	8	132
2	Jam istirahat kerja, jam 12.00-13.00 WIB	9	38	17	120
3	Jam Pulang Kerja, Jam 17.00 WIB	15	47	2	141
4	Jam lembur kerja	16	34	14	130
Total Skor		523			
Rentang Skor		433-609			
Kategori		Cukup baik			

Sumber: Data Olahan Lapangan, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk sub indikator jam masuk kerja karyawan dari 64 responden sebanyak 12 orang mengatakan bahwa jam masuk kerja baik mereka beralasan bahwa perusahaan telah melaksanakannya dengan baik. Kemudian responden yang mengatakan jam masuk kerja karyawan cukup baik yaitu sebanyak 44 orang mereka beralasan karena jam masuk kerja telah dilakukan tetapi masih ada yang terlambat. Selanjutnya yang mengatakan jam masuk kerja karyawan kurang baik sebanyak 8 orang mereka beralasan karena jarak rumah ketempat kerja cukup jauh.

Untuk sub indikator jam istirahat kerja karyawan sebanyak 15 orang mengatakan baik mereka beralasan bahwa jam pagi baik untuk melaksanakan pekerjaan karena badan masih segar. Kemudian yang mengatakan jam istirahat kerja cukup baik sebanyak 38 orang adapun alasan mereka adalah karena jam istirahat 1 jam belum memadai bila waktu makan dan shalat, Selanjutnya yang mengatakan jam istirahat karyawan kurang baik sebanyak 17 orang mereka beralasan karena jarak mereka cukup jauh dari lokasi kerja.

Untuk sub indikator jam pulang kerja karyawan sebanyak 15 orang mengatakan baik karena sudah termasuk tambahan lembur kerja 2 jam. Kemudian yang mengatakan jam pulang kerja cukup baik sebanyak 47 orang adapun alasan mereka adalah sudah sesuai dengan jam yang

telah ditentukan oleh perusahaan walaupun kadang masih ada penambahan jam kerja (lembur) selanjutnya yang mengatakan jam pulang kerja kurang baik adalah sebanyak 2 orang mereka beralasan karena jam kerja lama tetapi gaji yang di terima segitu saja.

Untuk sub indikator jam lembur kerja karyawan sebanyak 16 orang menyatakan baik mereka beralasan bahwa dengan adanya jam lembur mereka mendapat tambahan penghasilan diluar gaji pokok. Kemudian yang menyatakan jam lembur kerja cukup baik adalah sebanyak 34 orang adapun alasan mereka adalah terkadang mereka harus pulang lebih lama dari waktu yang telah ditentukan Selanjutnya yang mengatakan jam lembur kerja kurang baik adalah 14 orang mereka beralasan bekerja terlalu lama membuat jam istirahat bersama keluarga berkurang dan pada saat pagi masih merasa lelah dan perusahaan sering mewajibkan mereka lembur karena pekerjaan yang belum selesai. Dan berdasarkan hasil pengamatan dilapangan peneliti melihat masih adanya karyawan yang enggan mengikuti aturan dari perusahaan dengan cara pulang lebih awal pada saat jam istirahat.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 64 orang responden penelitian untuk indikator jam kerja karyawan terkategori cukup baik dengan total skor 523 dari 64 responden.

2. Disiplin Berpakaian Dan Berperilaku

Tabel 7: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Disiplin Berpakaian dan Berperilaku.

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pakaian kerja	7	25	32	103
2	Ketersediaan peralatan keselamatan kerja (alat pelindung diri)	6	30	28	106
3	Selalu memberi reaksi yang baik saat beban kerja rekan kerja berat.	5	25	34	99
Total Skor		308			

Rentang Skor	192-320
Kategori	Kurang Baik

Sumber: *Data Olahan Lapangan, 2015*

Dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa untuk sub indikator pakaian kerja karyawan dari 64 orang responden sebanyak 7 orang mengatakan pakaian kerja yang diberikan oleh perusahaan lengkap. Mereka beralasan bahwa perusahaan sudah memberikan pakaian kerja sudah sesuai dengan standar pada saat awal masuk kerja. Kemudian sebanyak 25 orang mengatakan pakaian kerja yang diberikan oleh perusahaan cukup baik. Mereka beralasan bahwa terkadang perusahaan terlambat dalam mengganti pakaian kerja. Dan yang mengatakan pakaian kerja kurang baik yaitu sebanyak 32 orang. Mereka mengatakan bahwa perusahaan kurang tanggap terhadap pemberian pakaian kerja yang sering terlambat.

Untuk sub indikator ketersediaan peralatan keselamatan kerja (alat pelindung diri) dari 64 orang responden sebanyak 6 orang mengatakan baik. Mereka beralasan bahwa alat pelindung diri yang disediakan perusahaan sangat lengkap. Sedangkan yang mengatakan alat pelindung diri cukup baik adalah sebanyak 30 orang mereka beralasan karena terkadang mengalami kekurangan. Selanjutnya yang mengatakan alat

pelindung diri kurang baik adalah sebanyak 28 orang mereka beralasan peralatan yang digunakan terkesan seadanya.

Untuk sub indikator selalu memberi reaksi yang baik saat beban kerja rekan kerja berat dari 64 responden sebanyak 5 orang mengatakan baik. Mereka beralasan teman sekerja mau membantu pekerjaan mereka apabila pekerjaan mereka sudah selesai, mereka membantu tanpa menunggu intruksi dari atasan. Kemudian sebanyak 25 orang mengatakan cukup baik. Mereka beralasan terkadang rekan kerja cuek, terkadang mau membantu. Selanjutnya sebanyak 34 orang yang menyatakan kurang baiknya reaksi teman saat melihat beban kerja rekan berat. Mereka beralasan mereka di bayar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan observasi dilapangan masih banyak karyawn yang memakai baju lengan pendek dan sarung tangan yang sudah rusak.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 64 orang responden penelitian, untuk indikator Disiplin Berpakaian dan Berperilaku terkategori kurang baik dengan total skor 308 dari keseluruhan responden.

3. Disiplin Tugas dan Kerja Sama Dengan Unit Lain.

Tabel 8: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Disiplin Tugas dan Kerja Sama Dengan Unit Lain

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pedoman yang digunakan standart bekerja	15	40	9	134
2	Beban kerja <i>personal</i>	9	35	20	117
3	Saling berkoordinasi dengan unit lain dalam rangkaian pelaksanaan tugas	19	30	15	132
Total Skor		383			
Rentang Skor		320 – 447			
Kategori		Cukup Baik			

Sumber: *Data Olahan Lapangan, 2015*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan dari sub indikator mengenai pedoman yang digunakan standar bekerja (SOP) oleh perusahaan dari 64 orang responden sebanyak 15 orang mengatakan baik, mereka beralasan bahwa pedoman yang digunakan sudah sesuai dengan standar dalam bekerja. Kemudian yang mengatakan bahwa pedoman yang digunakan berdasarkan standar bekerja (SOP) di perusahaan cukup baik yaitu sebanyak 40 orang mereka beralasan bahwa perusahaan telah menjalankan tapi terkadang ada pelanggaran. Selanjutnya yang mengatakan pedoman yang digunakan standar bekerja di perusahaan kurang baik yaitu sebanyak 9 orang. Mereka beralasan bahwa terkadang mereka mengabaikan pedoman kerja tersebut karena tidak adanya perhatian dari pimpinan saat mereka bekerja di luar.

Untuk sub indikator beban kerja *personal* dari 64 orang responden sebanyak 9 orang mengatakan baik mereka beralasan bahwa beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan mereka. Kemudian yang mengatakan beban kerja *personal* cukup baik sebanyak 35 orang mereka beralasan bahwa beban kerja *personal* sudah sesuai walaupun kadang kala ada penambahan pekerjaan diluar

pekerjaan mereka. Sedangkan yang mengatakan beban kerja *personal* kurang baik adalah sebanyak 20 orang mereka beralasan bahwa beban kerja mereka bertambah apabila ada proyek yang harus diselesaikan dengan cepat.

Untuk sub indikator saling berkoordinasi dengan unit lain dalam rangkaian pelaksanaan tugas di perusahaan dari 64 orang responden 19 orang mengatakan baik mereka beralasan telah melakukan koordinasi dengan baik sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Dan yang mengatakan saling berkoordinasi dengan unit lain perusahaan cukup baik adalah sebanyak 30 orang mereka beralasan bahwa perusahaan telah menyampaikan kepada setiap unit agar saling berkoordinasi walaupun kadang salah dalam penyampaian. Dan yang mengatakan saling berkoordinasi dengan unit lain dalam rangkaian pelaksanaan tugas kurang baik adalah sebanyak 19 orang mereka beralasan bahwa kadang pelaksanaannya berbeda dengan yang dilapangan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 64 orang responden penelitian, untuk indikator disiplin tugas dan kerja sama dengan unit lain terkategori cukup baik dengan total skor 383.

4. Disiplin Tentang Apa Yang Tidak Boleh Dilakukan Saat Bekerja

Tabel 9: Tanggapan Responden Terhadap Indikator Disiplin Tentang Apa Yang Tidak Boleh Dilakukan Saat Bekerja.

No	Item Yang Dinilai	Frekuensi Tanggapan Responden			Total Skor
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Tidak melaksanakan aktivitas lain	21	29	14	135
2	Tidak mendiadakan masalah yang muncul saat bekerja.	31	26	7	152
Total Skor		287			
Rentang Skor		213 – 297			
Kategori		Cukup Baik			

Sumber: Data Olahan Lapangan, 2015

Dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa untuk sub indikator tidak

melaksanakan aktifitas lain kecuali aktifitas kerja selama jam kerja dari 64

orang responden sebanyak 21 orang mengatakan bahwa tidak melakukan aktifitas lain kecuali aktifitas kerja selama kerja adalah baik mereka beralasan dengan begitu mereka dapat bekerja dengan fokus pada pekerjaan mereka. Kemudian sebanyak 29 orang mengatakan bahwa tidak melaksanakan aktifitas lain kecuali aktifitas kerja selama jam kerja cukup baik, mereka beralasan bahwa terkadang dalam bekerja membutuhkan hiburan agar terhindar dari stress saat bekerja. Dan yang mengatakan bahwa tidak melaksanakan aktifitas lain kecuali aktifitas kerja selama jam kerja adalah sebanyak 14 orang mereka beralasan bahwa peraturan tersebut terkesan membatasi aktifitas mereka dalam melakukan pekerjaan karena mereka harus monoton kerja tanpa ada kegiatan lain yang dapat membuat mereka nyaman.

Untuk sub indikator tidak mendingkan masalah yang muncul saat bekerja dari 64 orang responden sebanyak 31 orang mengatakan baik mereka beralasan bahwa

pimpinan selalu berusaha memberikan solusi pada setiap masalah yang muncul. Kemudian yang mengatakan tidak mendingkan masalah yang muncul saat bekerja yaitu sebanyak 21 orang menyatakan cukup baik mereka beralasan bahwa perusahaan terkadang beranggapan masalah yang muncul tidak mengganggu aktifitas perusahaan. Sedangkan yang mengatakan tidak mendingkan masalah yang muncul dalam bekerja adalah sebanyak 7 orang menyatakan kurang baik mereka beralasan bahwa perusahaan kadang menyalahkan mereka karena masalah tersebut berawal dari kelalaian karyawan dalam bekerja

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 64 orang responden penelitian untuk indikator disiplin tentang apa yang tidak boleh dilakukan saat bekerja, dengan total skor 287 dari keseluruhan responden.

Untuk lebih jelasnya mengenai rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 10 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Seluruh Indikator

No	Indikator	Item	Kategori			Jumlah	Skor	Total skor	Kategori
			Baik	Cukup Baik	Kurang Baik				
1	Disiplin Jam Kerja	1	12	44	8	64	132	523	Cukup Baik
		2	9	38	17	64	120		
		3	15	47	2	64	141		
		4	16	34	14	64	130		
2	Disiplin berpakaian dan berperilaku	1	7	25	32	64	103	308	Kurang Baik
		2	6	30	28	64	106		
		3	5	25	34	64	99		
3	Disiplin tugas dan kerja sama dengan unit lain	1	15	40	9	64	134	383	Cukup Baik
		2	9	35	20	64	117		
		3	19	30	15	64	132		
4	Disiplin tentang apa yang tidak boleh dilakukan saat bekerja	1	21	29	14	64	135	287	Cukup Baik
		2	31	26	7	64	152		
Total Skor		1501							
Interval		1280 – 1792							
Kategori		Cukup Baik							

Dari tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa untuk indikator Disiplin Jam Kerja terkategori cukup baik dengan total skor 523 dari 64 orang responden. Untuk indikator Disiplin Berpakaian dan Berperilaku terkategori kurang baik dengan total skor 308 dari 64 orang responden. Kemudian untuk indikator disiplin tugas dan kerja sama dengan unit lain terkategori cukup baik dengan total skor 383 dari 64 orang responden. Dan terakhir untuk indikator disiplin tentang apa yang tidak boleh dilakukan saat bekerja terkategori cukup baik dengan total skor 287 dari 64 orang responden.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa untuk pelaksanaan disiplin kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Bangaumas Perkasa Siak Indrapura terkategori cukup baik dengan total skor 1501 dari 64 responden karena karyawan masih mengikuti peraturan yang berlaku dan Berdasarkan hasil observasi dilapangan karyawan sebagian besar sudah mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Untuk pelaksanaan kedisiplinan jam kerja pada PT. Bangaumas Perkasa telah cukup baik karena perusahaan masih memberikan jam kerja normal dan apabila melebihi jam kerja akan di hitung lembur sehingga memberikan penghasilan lebih kepada karyawan. Tetapi perusahaan sering mewajibkan karyawan lembur karena pekerjaan yang belum selesai.
2. Dalam pelaksanaan disiplin berpakaian dan berperilaku masih kurang baik karena perusahaan belum mampu menyediakan alat pelindung diri dengan lengkap. Sehingga untuk penggantian Alat pelindung diri cukup

sulit dilakukan yang mana menyebabkan pekerja harus menunggu beberapa hari baru bisa mendapatkan yang baru. Hal inilah yang membuat karyawan sering kali melakukan pekerjaan tanpa alat pelindung diri yang lengkap karena mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi belum didukung perusahaan sepenuhnya.

3. Untuk pelaksanaan disiplin tugas dan kerja sama dengan unit lain masih cukup baik karena perusahaan telah membuat standar operasional prosedur (SOP) sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. dan pekerja juga melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka. Tetapi masih banyak yang tidak peduli karena masih kurangnya pengawasan dalam pelaksanaan SOP tersebut.
4. Untuk pelaksanaan Disiplin tentang apa yang tidak boleh dilakukan saat bekerja masih cukup baik hal ini karena pekerja tidak lagi melakukan pekerjaan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Akan tetapi dalam menyampaikan masalah dilapangan masih ada karyawan mereka belum berani karena takut disalahkan oleh perusahaan.

SARAN

1. Agar tingkat kedisiplinan karyawan semakin baik dalam mengikuti jam kerja, perusahaan perlu mengatur system lembur karyawan jangan sampai karyawan bekerja terlalu lama yang menyebabkan kelelahan yang berlebihan dan dapat menyebabkan karyawan tidak masuk kerja pada hari selanjutnya.
2. Hendaknya perusahaan lebih menyediakan alat pelindung diri

- secara lengkap tanpa adanya kekurangan dan mengadakan penggantian peralatan kerja yang tidak layak pakai atau sudah usang. Sehingga karyawan dapat bekerja maksimal dan lebih aman.
3. Hendaknya perusahaan memberikan pengawasan yang lebih ketat dan teratur agar pekerja tidak bekerja seenaknya.
 4. Hendaknya perusahaan selalu menerima masalah dilapangan tanpa mencoba menyalahkan pihak manapun melainkan mencoba memberikan pemecahan terhadap masalah yang ada. Selalu berpikir *countinuous improvement* (perbaikan yang berkesinambungan).

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Akadun. 2007. *Administrasi Perusahaan Negara*, Bandung : Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2007. *Human Resource Development*. Jakarta: Prentice Hill
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta BPFE.
- Hadayadiningrat, Soewarno. 1996. *Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen*. PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-12, Yogyakarta BPFE.
- Harianja, Efendi, Tua Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Garasindo.
- _____. 2007. *Tehnik-tehnik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi. Edisi 13*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Ibrahim, Mariaty. 2009. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Pekanbaru : CV. Witra Irzani Pekanbaru.
- Malthis, Robert L, Jhon H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Dua Edisi Pertama*, Jakarta: Salemba Empat
- Mukhijat. 2000. *Fungsi Manajemen*. Bandung: Mandar maju
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Perencanaan SDM*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Cetakan kedua.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan baru)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi ke dua. Yokyakarta BPFE.
- Purwanto dan Atwi Suparman. 1999. *Evaluasi Program Diklat*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi. Lembaga Ilmu Administrasi Niaga.
- Rahmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. 2014. *Menjadi Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.

- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Filsafat Administrasi*. . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. GRAHA ILMU
- Sugiono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : PT. Alfabeta.
- Sunyoto, Dadang. 2013. *Sumber daya manusia*. Jakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sydam, Gauzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: Penerbit Djambatan. Cetakan Kedua.
- Terry, George R. 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Thoha. Mifta. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- <http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/prestasi-kerja.html>.
- <http://kepmen-nomor-kep.234-men-2003-tentang-waktu-kerja-dan-istirahat-pada-sektor-usaha-energi-dan-sumber-daya-mineral-pada-daerah>
- <http://id.wikipedia.org>